

**LAS CONDICIONES LABORALES EN UN HOGAR INFANTIL DE
MEDELLÍN ADSCRITO AL ICBF**

Alexandra Escobar Mejía

Universidad EAFIT

Psicología

Medellín, Colombia

2021

**LAS CONDICIONES LABORALES EN UN HOGAR INFANTIL DE
MEDELLÍN ADSCRITO AL ICBF**

Alexandra Escobar Mejía

Asesora

Milena Villamizar Reyes

Trabajo de grado para optar al título de psicóloga

Universidad EAFIT

Psicología

Medellín, Colombia

2021

Resumen

Objetivo Relacionar las condiciones de trabajo del personal de un hogar infantil en Medellín adscrito al ICBF y como estas afectan o favorecen la calidad de vida laboral de sus trabajadores. Abarcado desde teorías de la psicología del trabajo, la cual hace alusión a las causas y consecuencias de la calidad laboral. **Método:** Estudio cualitativo de enfoque descriptivo y corte transversal caracterizado por la aplicación fenomenológico y basado en entrevistas semiestructuradas a 12 trabajadoras de un hogar infantil de Medellín. **Resultados:** Se encontró que en términos generales las trabajadoras perciben que sus condiciones laborales son óptimas tanto en aspectos ambientales como ergonómicos y económicos. **Conclusiones:** Bajo las condiciones laborales presentadas se concluye que en la institución se presenta una buena calidad de vida laboral. **Palabras claves:** Condiciones laborales, Ambiente, Ergonómico, Económico, Hogar infantil, ICBF, Medellín.

Tabla de Contenido

Introducción	5
Objetivos	6
General.....	6
Específicos.....	6
Antecedentes	7
Marco De Referencias Conceptuales.....	11
Método	17
Tipo De Estudio.....	17
Población / Muestra.....	17
Instrumentos	18
Análisis de resultados.....	18
Conclusiones.....	26
Referencias bibliográficas.....	30
Anexo 1	33
Anexo 2.....	34
Anexo 3	36

Introducción

Teniendo en cuenta la relevancia de las condiciones laborales dentro de una organización, es importante comprender el efecto que trae consigo para la persona trabajar bajo unas buenas o malas condiciones laborales (Castro, Allen-Leigh, Katz, Salvador-Carulla y Lazcano-Ponce 2013). Con lo anterior en mente y con base al fenómeno de la precarización que actualmente se presenta con frecuencia en Colombia como consecuencia de la globalización y la flexibilidad laboral que esta trajo consigo, es importante comprender cómo se produce, y la manera en que afecta a la persona su entorno laboral bajo estas condiciones.

Pese a que lo anterior es un tema de suma importancia, es poca la referencia de condiciones laborales insuficientes para un apropiado ejercicio de funciones en instituciones gubernamentales, por tomar un ejemplo en el caso de Colombia, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (de ahora en más ICBF); en el cual, los comentarios de operarios de dicha institución, en buena medida, son de carácter desfavorable ya sea que se presente buena calidad de vida laboral o por el contrario de precariedad, motivo por el cual es relevante indagar los orígenes de tales afirmaciones.

De acuerdo con lo anterior, es importante tomar en consideración que las adecuaciones con las que cuentan o no instituciones como el ICBF, no repercute únicamente al trabajador, sino que, al ser una institución de carácter social, también afecta a sus usuarios (principalmente familias con poco tiempo y menores de edad) que reciben atención en este espacio. Así pues, si en el ICBF se pretende la protección integral de niños y

adolescentes, para dicho objetivo las condiciones y adecuaciones estructurales deben estar capacitadas para tal fin y para llevarlo a cabo es necesario brindarles a sus funcionarios garantías mínimas laborales, a saber, espacios con los implementos suficientes, resguardando la integridad de sus operarios (Mallaupoma, 2018). Por tal razón, con base al análisis del presente estudio, es posible obtener una idea sobre los implementos que serían mínimamente necesarios para una apropiada adecuación a la institución, logrando con ello un espacio garante, tanto para operarios como para usuarios.

Del mismo modo, es pertinente que en el ámbito educativo se propicie un espacio investigativo que permita indagar sobre temas y variables que normalmente no se encuentren en relación directa, obteniendo consigo perspectivas poco documentadas y ayudar con mejores soluciones adaptadas a diferentes necesidades.

Objetivos

General.

Describir las condiciones de trabajo del personal de un hogar infantil en Medellín adscrito al ICBF.

Específicos.

- Identificar las condiciones ambientales que se presentan en un hogar infantil de Medellín.
- Identificar las condiciones ergonómicas que se presentan en un hogar infantil de Medellín.

- Identificar las condiciones económicas que se presentan en un hogar infantil de Medellín.
- Identificar la percepción general de las condiciones laborales que se presentan en un hogar infantil de Medellín.

Antecedentes

A finales de los años sesenta, surgió una revolución dentro de los países desarrollados a modo de cambios políticos que pretendían flexibilizar el mundo laboral, con el objetivo de brindar respuesta a severos problemas que azotaban al sector obrero, por tener algunos aspectos problemáticos como referentes esta la estanflación y el déficit fiscal (Fernández, 2006).

Sin embargo, lo anterior expuesto no es solamente un síntoma presente en el sector denominado como *países desarrollados*; un estudio realizado en Colombia sobre la flexibilización y la precarización del empleo permite concluir que las condiciones laborales se han visto afectadas por puntos clave dentro del proceso, tal como la tipología de contratación, los cuales van desde empresas temporales, cooperativas de trabajo, contratos fijos hasta el de prestación de servicios, situación que genera en el empleado cierta desmotivación y poca estabilidad por su alta volatilidad en el mercado laboral (Gómez, 2014).

A su vez, Gómez (2014) refiere que surgió la iniciativa de implementar la flexibilidad laboral como una mejora a las condiciones laborales de los empleados en Colombia, esta

se da a partir de 1980, sin embargo no cumplió a cabalidad las expectativas puestas en este modelo, el cual, se centró específicamente en eliminar la rigidez laboral y tratar de convertir este en un beneficio, pero dicho beneficio se terminó viendo reflejado en el sector empresarial más que en los empleados, pues pensaban que esta sería una manera de brindar mayor estabilidad y de conseguir mejores beneficios sociales y laborales, obteniendo así, una contraproducción.

De acuerdo con lo anterior, Duro (2003) desarrolló un estudio relacionado con la calidad de vida laboral y como ésta se relaciona con las condiciones de trabajo, concluyendo en su investigación que, principalmente, el bienestar psicológico se traduce en un aspecto fundamental para la no afectación de la realización de las actividades. Por medio del diligenciamiento de autoinformes logró enfocarse en este tema que relaciona incluso la salud mental y física de los trabajadores; para dicho estudio se contó con el apoyo de 501 trabajadores en varias ocupaciones, desde técnicos hasta directivos, con edad promedio entre 33 – 42 años, completando un cuestionario llamado *Encuesta de Calidad de Vida y Salud Laborales* compuesto por 89 preguntas.

Relacionado a lo anterior, otra de las conclusiones obtenidas del estudio y que vale la pena tomar en consideración, es que el comportamiento de los variables se dio de manera conforme y ajustada a las primeras hipótesis planteadas al inicio de la investigación (Duro, 2003).

Por otro lado, otra de las investigaciones realizadas y relacionadas con el bienestar laboral y el cuidado infantil es aquella investigación realizada por García (2014), quien

realizó una revisión bibliográfica en aras de identificar y registrar los fenómenos relacionados con las políticas sociales que abarquen aquellos factores que impactan negativamente en el adecuado desarrollo infantil a través de un enfoque arqueológico, es decir, la realización de una revisión histórica. En donde se encontró que la legislación enfocada hacia el cuidado, bienestar y atención en la primera infancia proviene desde la década de 1960, puesto que justo ahí se encontraron rastros de prácticas que se enfocaban en mejorar las condiciones de vida de los niños y niñas, tales como el establecimiento de sus derechos.

Aunado a lo anterior se toma como referencia, la investigación ejecutada por López (2017), que buscaba crear un paralelo entre los diversos marcos de interpretación de las políticas relacionadas con el cuidado infantil en Chile, Costa Rica, Uruguay y México, llevando a cabo un análisis crítico de los documentos relacionados con los planes y programas existentes en cada país, para ejecutar dicha idea, se realizó una revisión detallada de los mismos, se establecieron unas categorías a la luz de los marcos existentes; sin embargo, es necesario mencionar que un marco interpretativo opera como un medio de escogencia para la modificación de la naturaleza de los fenómenos percibidos, López menciona que el marco interpretativo es “Un principio de organización que transforma información fragmentada o incidental en un problema estructurado y significativo de política pública, en el cual incluye en forma implícita o explícita la solución” (p. 29).

Del trabajo de López se concluye que en el análisis de dichos marcos interpretativos se ve manifestada la diversidad que existe entre países teniendo en cuenta que con estos

se pretende identificar la problemática que rodea a los infantes, así como las soluciones y las responsabilidades que tiene cada ente frente a este tema, aunque, aun así, no se logran puntos comunes dentro de las políticas que se permitan generalizar a nivel global (López, 2017).

Finalmente, otro de los estudios por mencionar es referente al clima organizacional en el ICBF del valle del Cauca realizado por Sandoval (2019) quien pretendía diagnosticar el clima laboral de tal institución para así formular un plan de mejoramiento que facilitará el logro de objetivos organizacionales, para esto tomo como muestra 30 personas encuestadas del grupo financiero.

En estudio se encontró que el 33% de los funcionarios tienen una mala percepción con referencia a los factores de autoevaluación, motivación, balance vida – trabajo, reconocimiento y compensación, siendo estas las principales causas de desmotivación. Adicional a esto el factor de motivación y su baja calificación se relaciona con el tipo de contrato por prestación de servicios siendo el 71% de empleados que se encuentran en esta condición y por tanto no se da un sentido de pertenencia hacia la institución

Sin embargo, los factores de plan estratégico y misión alcanzaron la mayor puntuación, es decir, que la institución se encuentra encaminada y sus funciones aportan al cumplimiento de los objetivos de esta, dando lugar a un buen gobierno corporativo.

Como conclusión de esta investigación se consideró acertado aplicar en el contexto del ICBF la teoría de Herzberg en la que mediante un estudio se media la motivación de la persona, la cual se encontraba relacionada con relaciones de trabajo, políticas organizacionales y condiciones de trabajo.

Marco De Referencias Conceptuales

Con el objetivo de abordar el área laboral, se debe partir desde la psicología organizacional y del trabajo, la cual, en principio se podría definir como el conjunto de áreas que se interesan por el estudio de la conducta de las personas en el lugar de trabajo, y de la práctica en las organizaciones de trabajo (Drenth, Thierry, Willems y De Wolff, 1984; Saal y Knight, 1988; Hollway, 1991; Arnold, Cooper y Robertson, 1995), o como el estudio científico de las relaciones entre el Ser Humano y el entorno de trabajo (Porter Lawler y Hackman, 1975).

De acuerdo con las anteriores definiciones, se comprende el hecho de que el interés de la presente investigación es psicológico y por tanto individual, es decir, enfocado intrínsecamente en la conducta del individuo y sus interacciones con otras unidades sociales. En este caso, precisamente de la conducta del individuo en la organización, no en la conducta de la organización. Así, nos encontramos con tres elementos principales, componentes del objeto de estudio, a saber: *el individuo, el trabajo, y la organización*.

El trabajo hace parte de la vida del ser humano, a través de este, el individuo es capaz de obtener el logro de sus objetivos y proyectos, pero también obtiene compensaciones a nivel social, psicológico, económico y material, repercutiendo así en un adecuado desarrollo de su identidad y de los roles que desempeña en la sociedad, permitiendo de esta manera a la contribución de bienes y servicios, por lo cual las condiciones donde este se desarrolle deberían ser concordantes con el objetivo del trabajo (González, Peiró y Bravo, 1996).

Las condiciones laborales o de trabajo son “el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales” (Buelvas, Oviedo y Luna, 2013, p. 543), las cuales podrán garantizar una adecuada calidad de vida laboral, término que se define como el resultado de la presencia del individuo y su entorno organizacional que estará determinado por el espacio y las condiciones que en este se hallan (Granados, 2011).

Contar con adecuadas condiciones laborales favorecen en la organización el aumento de los servicios y los bienes que tienen y prestan, pues los empleados podrán estar más motivados, con adecuado bienestar y aumentarán su nivel de productividad, pero igualmente aportará a la calidad de la salud y seguridad del empleado (Buelvas y cols., 2013), sin embargo, lo contrario a esta situación podría generar pocas oportunidades para su desarrollo personal y laboral, así como afectaría a la satisfacción, autoestima y realización personal (González y cols., 1996).

Las condiciones laborales abarcan aspectos como el ambiente físico, la seguridad laboral, la retribución, higiene y condiciones que se encuentren en el entorno y “representa una característica saliente del entorno laboral en el que se involucran temas económicos, sociales, políticos, tecnológicos, ergonómicos, entre otros, derivando gran importancia por el notable consenso en torno a unas dimensiones básicas relativas al ambiente físico y social, a la organización, características de las tareas, a la salud y la seguridad, entre otras (Buelvas y cols., 2013, p. 547).

Según estos autores, existen tres tipos de factores que condicionan la realización del trabajo en los empleados; el primero de ellos son las condiciones ambientales que toman en cuenta los aspectos relacionados con los riesgos laborales y condiciones psicosociales; abordando entonces de forma específica cada uno de los aspectos mencionados anteriormente, entendemos como riesgos laborales aquellos peligros relacionados con la seguridad técnica y mediante la evaluación de estos se busca cuantificar, es decir, calcular los riesgos con el fin de indicar la aceptabilidad de determinados riesgos. Referente a los factores psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

En esta categoría encontramos las características de la empresa en torno a su espacio físico, es decir, el diseño del puesto del trabajo y ubicación de la empresa. También se presentan las características en relación con el puesto de trabajo tanto en su ambiente laboral externo (Ruido, iluminación, temperatura, etc.) como su ambiente laboral interno (autonomía, carga y clima laboral).

La segunda condición por considerar es la *condición ergonómica*, que impacta directamente en el lugar donde el empleado desarrolla a sus actividades y que tanto estas son benéficas o no. La evaluación ergonómica de un puesto de trabajo permite medir la existencia de factores de riesgo que pueden provocar trastornos en la salud de los trabajadores que lo ocupan. Esta evaluación ergonómica se puede dar en dos niveles:

- La identificación inicial de riesgos (nivel de análisis básico) permite la detección de factores de riesgo en los puestos. En caso de ser estos detectados se procederá con el nivel avanzado. Buenos indicadores de la presencia de riesgos son, por ejemplo: la presencia de lesiones agudas (lumbalgias, fatiga física, hernias discales, ciáticas...), lesiones crónicas (epicondilitis, síndrome del túnel carpiano...), o enfermedades profesionales entre los trabajadores de un determinado puesto. El análisis estadístico de los registros médicos de la empresa puede ser de gran ayuda para esta detección inicial de riesgos.
- En el nivel avanzado de análisis se evalúan la amplitud de los factores de riesgo detectados (mediante la evaluación inicial de riesgos si se ha realizado previamente). Para evaluar el nivel de riesgo asociado a un determinado factor de riesgo existen diversos métodos para apoyar al evaluador. Cada factor de riesgo puede estar presente en un puesto en diferentes niveles.

El último aspecto por considerar, son las *condiciones económicas*, que se relacionan con la manera como el empleado percibe la compensación económica recibida por el desarrollo de sus actividades laborales. Para hacer claridad sobre esta compensación económica mencionada, es importante definir el término “salario” el cual según la OIT (1949):

Significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato

de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Esta precisión se debe a que en estas condiciones económicas se refiere a una compensación tangible, adicionalmente a esto se establece que esta remuneración es fijada por la legislación nacional y con relación al contrato establecido. Se hace mención, ya que en Colombia se cuenta con contratos por obra o labor, a término fijo o indefinido, contrato de aprendizaje y contrato temporal, ocasional o accidental. Sin embargo, haciendo énfasis en la gestión financiera con la que cuentan los hogares infantiles, el ICB (2017) establece que:

El valor de los contratos de aporte a celebrarse con las Entidades Administradoras del Servicio –EAS, se establece cuantificando el aporte del ICBF para dotación y atención, y agregando los recursos de cofinanciación que eventualmente pudiesen aportar las EAS (cuando aplique).

Adicionalmente se hace uso de las tasas compensatorias, es decir, valores mensuales que todos los padres usuarios del Hogar Infantil cancelan obligatoriamente por la atención que reciben sus hijos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes establecidas por el ICBF.

En el marco de los contratos de aporte celebrados con las EAS y en los convenios interadministrativos y/o de asociación para la implementación y puesta en marcha de la prestación del servicio, se realizarán los desembolsos de tal manera que se garantice un flujo de caja oportuno para el adecuado desarrollo del servicio contratado y una

eficiente ejecución del contrato. La periodicidad, valor y requisitos de los desembolsos serán pactados en los correspondientes contratos de aporte y/o convenios.

Todos los factores anteriormente mencionados (condiciones ambientales, ergonómicas y económicas) influyen directamente con la actitud y percepción del trabajador frente a su propio trabajo. Estas condiciones laborales deben ser llevadas al contexto del objeto de estudio, es decir, Un hogar infantil entendido por el ICBF (2021) como:

Un servicio de atención de la modalidad institucional en donde se busca garantizar el servicio de educación inicial, cuidado y nutrición de los niños y niñas menores de cinco años, el cual, se desarrolla con acciones pedagógicas, de cuidado calificado y nutrición, además se adelantan gestiones para promover los derechos de salud, protección y participación que permiten el desarrollo integral de los niños y niñas beneficiarios.

Estos hogares infantiles trabajan bajo una jornada de 5 días a la semana 8 horas diarias y en coordinación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el cual es la entidad del Estado colombiano que trabaja por la prevención y protección integral de la primera infancia, infancia y adolescencia, el fortalecimiento de los jóvenes y familias. En conjunto estas dos instituciones estudian las solicitudes que les llegan de tal manera que se priorice la atención de acuerdo con los criterios de focalización para el servicio de Hogar Infantil.

Método

Tipo De Estudio

La presente investigación se llevará a cabo bajo un enfoque cualitativo, ya que se posee un interés particularmente en describir y comprender lo que la gente vive y como lo vive. Específicamente hablando, se hará un estudio de caso donde se busca examinar de forma intensiva y profunda un fenómeno en específico, adicionalmente se usará el tipo fenomenológico pues se le dará relevancia al significado subjetivo que el sujeto le da a la experiencia vivida y finalmente con relación al tiempo es de corte transversal, ya que sólo se tomaran datos del momento actual y no se realizara un seguimiento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Población / Muestra

La investigación será llevada a cabo en un hogar infantil, el cual tiene convenio con el ICBF. Este hogar se encuentra integrado por un grupo interdisciplinario de mujeres que oscilan entre los 30 y 40 años y se encuentra compuesto por la directora, nutricionista, docentes, auxiliares pedagógicas y psicóloga. Se tomará entonces como fuente de información a una cada una de las personas que hacen parte de este grupo interdisciplinario para un total de 12 entrevistas. Deben estar vinculadas directamente con el hogar infantil.

Tabla 1. Datos sociodemográficos de las participantes

Sujeto	Sexo	Ocupación
Num 1	Femenino	Directora
Num 2	Femenino	Servicios generales
Num 3	Femenino	Nutricionista
Num 4	Femenino	Servicios generales
Num 5	Femenino	Docente
Num 6	Femenino	Docente

Num 7	Femenino	Docente
Num 8	Femenino	Auxiliar pedagógica
Num 9	Femenino	Docente
Num 10	Femenino	Servicios generales
Num 11	Femenino	Auxiliar pedagógica
Num 12	Femenino	Psicóloga

Instrumentos

Para efectos de recolección de la información se construyó y aplicó una entrevista semiestructurada con base a la fundamentación teórica presentada anteriormente.

En esta entrevista se consta de 16 preguntas que giran en torno a las siguientes categorías de rastreo: *condiciones laborales, condiciones ambientales (riesgos laborales y psicosociales), condiciones ergonómicas y económicas.*

Para cada categoría y subcategoría de rastreo se destinó 3 preguntas que serán aplicadas a cada una de las participantes, sin embargo, en la categoría de condiciones económicas se presentan 2 preguntas que fueron aplicadas exclusivamente a la directora, debido a que era información con la que solo ella contaba.

Análisis de resultado

El presente análisis se realizó bajo la formulación de los objetivos evidenciados con anterioridad y serán abordados de forma integral, dando resolución a los mismos por medio de las categorías propuestas en la investigación, tales como condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y condiciones económicas.

Condiciones ambientales

A la luz de esta categoría se plantearon 6 preguntas que tenían como finalidad identificar las condiciones ambientales en el hogar infantil, las cuales lograron ser identificadas en términos de riesgos laborales y factores psicosociales.

Al momento de describir estas condiciones nos encontramos con referencia a los riesgos laborales que tan 2 de las 12 entrevistadas había sufrido un accidente laboral, entiendo se esté como “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (Universidad cooperativa de Colombia. 2018) Sujeto 2: *“hace 8 años rodé por unas escalas de seis escalones”*

Sujeto 5: *“un día me caí y me aporreé en el hombro, pero fue nada grave gracias a Dios, lo reporté a la ARL”* Es decir que según lo planteado por Buelvas y Cols (2013), se presentan unos riesgos laborales aceptables e incluso aquellas que no habían sufrido accidentes laborales conocen bien la dotación que el Hogar tiene para atender un caso de emergencia, de igual manera saben a qué instancia recurrir cuando un accidente ocurre en palabras del Sujeto 1: *“nosotros tenemos articulación con la ARL Positiva, tenemos también los botiquines de primeros auxilios, la camilla, tenemos las personas capacitadas para brindar atención en un momento determinado, inmediatamente se realiza el reporte a la ARL y se hace el desplazamiento respectivo al centro de salud más cercano”*.

Con referencia también a los riesgos laborales cabe resaltar que la institución les brinda capacitaciones acerca de temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo y, de manera general, así lo afirman cada una de las trabajadoras y la sujeto 6 adiciona *“si claro, nos dictan con mucha frecuencia sobre la seguridad en el trabajo, en estos días*

tuvimos una capacitación en el trabajo donde hablábamos de los accidentes, de los incidentes, de todos los riesgos que se pueden presentar”

Otro aspecto relevante dentro de las condiciones ambientales es el factor psicosocial y se logra destacar que a la hora de indagar sobre su sitio de trabajo, casi todas las entrevistadas argumentan que es un sitio amplio y con las condiciones óptimas para un desarrollo adecuado de funciones, sin embargo, en el caso de la sujeto 12 que se refiere a: *“En términos generales son muy buenas, pero, yo por ejemplo no soy capaz de trabajar mucho en mi oficina ósea yo creo que yo no he trabajado un mes entero en esa oficina, porque desde que yo llegue yo veía como que no está en muy buenas condiciones desde lo ergonómico, por ejemplo, las silla no es que sea lo más cómodo entonces uno pasa un rato ahí y ya le está doliendo la espalda, la mesa también está muy mala entonces más de una vez he dañado pantalones ahí y se le zafan cositas por debajo, uno de los archiveros tiene como las manijas dañadas”* y la sujeto 3 *“nosotros en el Hogar tenemos una oficina en la que disponemos para la psicosocial y para mí, pero a mí no me gusta esa oficina, para mí es muy fría y a mí no me gusta estar sola en un espacio, me parece terrible”* que aunque son temas muy puntuales en los que se presentan falencias como temperatura, humedad y desgaste de implementos de trabajo (sillas y escritorios) estos pueden repercutir negativamente en la percepción sobre el sitio de trabajo, tal como lo exponen Dolan & Co. (1999) la falta de espacio físico en el lugar de trabajo o la inadecuación al este, así como el deficiente mobiliario, iluminación, etc. constituyen una dimensión del medio físico que afecta la calidad de vida laboral.

En este mismo factor encontramos que hay opiniones divididas acerca del trabajo fuera de horario laboral lo que da lugar a recalcar los supuestos de Duro (2003) cuando

mencionaba que cuando existe poca claridad sobre las condiciones laborales, pueden existir efectos negativos para la institución, así como para el operario que en este caso puede ser un sector del hogar que se ve con mayor carga laboral o posiblemente un déficit en el manejo del tiempo por la forma en que lo plantea la sujeto 6 *“para la casa uno trata de no traer muchas cositas, trata de organizar muy bien el tiempo allá en el Hogar Infantil para no traer mucho trabajo para la casa”*

Finalmente, un último aspecto a resaltar en el aspecto psicosocial y que se describe de igual manera por todas las entrevistas hechas es que las relaciones entre ellas son muy buenas por parte de todas las personas involucradas, lo cual es de positivo para generar un buen ambiente laboral y como consecuencia un buen clima laboral lo cual es importante porque tal y como lo plantea Sells (1960) este influye directamente en el comportamiento y en la cultura de los empleado permitiendo manifestar actitudes positivas o negativas. Lo anterior se confirma en palabras de la sujeto 5 *“para mí es mi segundo hogar, no me da pereza levantarme y mis compañeras me tratan bien y yo también, llevamos una cosa como de familia por tantos años que llevamos juntas”* y la sujeto 7 *“ realmente muy muy buena, me gusta mucho estar allá, me siento súper cómoda con absolutamente todas no solo con las docentes que es con las que más interactúo sino desde el grupo interdisciplinario de las oficinas, de las señoras del aseo, la relación es súper chévere, es un ambiente muy ameno, con ninguna gracias a Dios hasta el momento he tenido ningún conflicto, ningún rose de ningún tipo.”*

Condiciones ergonómicas

Bajo el concepto de condiciones ergonómicas, se busca en primer lugar hacer una identificación del nivel básico de estas bajo el cuestionamiento de horario laboral, funciones y postura al momento de trabajar.

En cuanto al horario laboral Se encontró un horario de trabajo rotativo de entre 8, a 9:30 horas sin mayor novedad, en palabras de la sujeto 1: *“Nosotros en un tiempo normal (sin pandemia) los horarios son de 9 horas, nosotros cumplimos con 48 horas semanales de lunes a viernes, trabajamos entre 9 y 9 horas y media contando los horarios que tenemos así para las planeaciones, las reuniones con familias que generalmente se hacían en horarios diferentes.”* Es decir que, según el artículo 161 del código sustantivo del trabajo donde se encuentra especificado que la jornada laboral en Colombia es de 8 horas por día si a esto le adicionamos la hora de almuerzo, se cumpliría con tales normatividades en el hogar las condiciones del hogar, este factor es relevante ya que Los horarios de trabajo muy prolongados constituyen un factor importante en la vida del trabajador, las personas que trabajan largos turnos experimentan dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares normales. Granados (2011)

Cuando se les pregunta acerca de sus funciones, todas las entrevistas arrojan un punto de vista similar, y es que todas las funciones que ellas cumplen se rigen con base a lo propuesto dentro del contrato que firman semestralmente y es congruente con sus conocimientos. Lo demás que no tiene que ver con el contrato es definido por ellas mismas como “colaboraciones para el Hogar”.

Finalmente, se les pregunto acerca si debían pasar mucho tiempo en una misma posición, a lo que la mayoría respondió que no, a excepción de la sujeto 7 que dice *“en este momento la mayoría del tiempo es sentada, de hecho he sentido que me duele la*

espalda de estar sentada porque paso todo el día sentada” y la sujeto 9 *“mucho rato sentada y ahora que estamos trabajando así mucho sentada y me molesta la espalda y la cadera”* esto tal como lo denomina Dolan & Co. (1999) puede estar relacionado a riesgos posturales que se han intensificado por las consecuencias de la pandemia y la virtualidad.

Condición económica

En esta categoría de condiciones económicas se logró identificar el tipo de contrato que tenían las trabajadoras el cual era un contrato a término fijo inferior a un año que generalmente se renueva cada 6 meses, tal y como lo refiere la sujeto 7 *“es a término definido inferior a un año, en junio se nos vence y se renueva hasta el mes de noviembre, siempre se maneja ese tipo de contrato allí”* esto puede ser considerado como un agente estresor según Gomez (2004) y su alusión a la tipología del contrato y la relación que existe entre la precarización del trabajo y las condiciones del mismo, en este caso, la incertidumbre causada a raíz de estar renovando contrato de manera semestral.

También se identificó la necesidad percibida de buscar ingresos extras obteniendo que solo tres de las doce entrevistas manifiestan conformidad con el sueldo, mientras que en las demás, las participantes refieren que están buscando pero por la nueva normalidad, han tenido muchos problemas en adquirirla, otras manifiestan que las perdieron a raíz de la misma situación y, por último, que la demanda de tiempo en el hogar físicamente les impide conseguir una nueva fuente de ingresos, sin embargo, la mayoría de las trabajadores coinciden en que es un salario aceptable y cuentan con todas las prestaciones y pagos a la orden del día tal y como lo afirma la sujeto 12 *“Pues a ver en este tipo de programas si vamos a hablar de lo monetario no es algo muy bien remunerado, pero*

digamos que si se cuentan con condiciones básicas que al igual hacen que la gente este medianamente bien porque igual se tiene sus respectivas afiliaciones a salud, a su pensión, la ARL, su caja de compensación que igual pues ayuda mucho y más en el caso de las familias, pues de las compañeras que si tienes familia, que tienen hijos y demás; obviamente son súper puntuales a la hora de pagar, en eso si son súper correctos entonces en ese sentido pienso que sí”. Tener en cuenta este factor es relevante debido a que es uno de los aspectos más valorados en el trabajo, aunque su efecto motivador se debe a diversos factores. Al respecto, Casas & Co. Afirman que es importante tener en cuenta la Teoría de la Equidad de Adams. En esta se explica que las personas distinguen entre las contribuciones que estos aportan en su trabajo y las compensaciones que estos reciben por ellas; así como las que reciben otras personas. Es así como los trabajadores establecen el criterio de equidad, o la falta de este y la estabilidad en el puesto de trabajo es un factor importante en la CVL, ya que está demostrada su relación directa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Adicional a esto se logró describir el funcionamiento administrativo desde el aporte del ICBF estos hogares infantiles a desde lo expresado por el sujeto 1 *“el ICBF realiza un aporte que sería el 70% aproximadamente para todo lo concerniente a los gastos del Hogar Infantil. El ICBF firma directamente con el Representante Legal (razón social: Asociación de padres y vecinos del Hogar Infantil Lunita Clara y son contratos anuales a la primera infancia que ICBF realiza”, “nosotros tenemos un pago de tasas compensatorias, eso es un acuerdo del ICBF y hace parte de los programas de Hogares Infantiles, se hace una liquidación de tasas compensatorias según el salario de los padres y también ceñidos a unos lineamientos del ICBF, no lo que nosotros queramos cobrar*

sino que es algo estándar", " eso es según una Ley, creo que es la 1740. Es un promedio según el salario de los padres."

Condición laboral.

En esta categoría se buscó identificar la percepción de las condiciones laborales en términos generales y si se identificaba alguna oportunidad de mejora para el hogar por parte de las trabajadoras.

Respectivamente haciendo referencia las condiciones generales de trabajo se describió por parte de todas las entrevistadas que cuentan con buenas condiciones, en palabras de la sujeto 1 *“a mí me parece que las condiciones laborales son muy buenas, allá cada una sabe que tiene sus funciones y que tiene su ritmo de trabajo y sabe cuáles son las fechas que tiene estipuladas para las entregas de los informes, de las planeaciones, cada una es muy autónoma en lo que realiza, teniendo en cuenta que no se salga dentro de los lineamientos que tenemos desde el ICBF y desde el Hogar Infantil, siento que tienen muy buena comunicación y que el ambiente laboral en este momento y las relaciones que ellas tienen entre sí son muy buenas y favorecen mucho el trabajo en equipo y las condiciones en cuanto a los materiales y al ambiente me parece que en este momento hay mucha motivación”*

Sin embargo, al cuestionar por sugerencias para la institución también hubo un punto en común por gran parte de las trabajadoras y fue referente a la infraestructura, así lo sugirió la sujeto 6 *“mi única sugerencia es algunas mejoras en infraestructura como cositas de hacerle mantenimiento para no cogerle ventaja a ciertas cositas y ya”*

De igual manera lo hizo la sujeto 9 *“De pronto mejorar si mucho la infraestructura, todas esas humedades y a veces cuando llueve entran como aguas al hogar infantil”*, la sujeto

12 *“En definitiva, la oficina o al menos una silla y un escritorio más cómodo, en cuanto si no se puede cambiar al menos que lo arreglen”* entre otras.

Cabe resaltar la importancia de la percepción que los trabajadores tengan sobre su espacio de trabajo y su trabajo en sí, ya que esto influye en su motivación y por ende en su desempeño laboral que finalmente es lo que más le importa a cualquier institución.

Conclusiones

A manera de conclusión cabe hacer una recopilación de los aspectos más relevantes en torno a los objetivos planteados al inicio de la investigación. Por tanto, con relación estos en primer lugar se logró identificar las condiciones laborales entorno a los factores tanto ambientales, como ergonómicos y económicos, así en segunda instancia se procedió a describirlas desde los expuesto por cada una de las participantes. A partir de esto se logró hacer un análisis de tales condiciones laborales al integrarlas con la fundamentación teórica propuesta inicialmente, permitiendo así realizar un relacionamiento global de todas estas categorías ya que se evidencio como todas estas de forma conjunta establece de que índole son las condiciones bajo las que las personas trabajan y se debe tener en cuenta tal y como lo plantea la OIT (2016) es importante establecer condiciones humanitarias de trabajo para así construir sociedades sostenibles y pacíficas.

Las personas aspiran no solo a tener un trabajo, sino un buen trabajo y para esto se debe tiene en cuenta aspectos tales como el salario, las horas de trabajo, la organización, las maneras de equilibrar la vida laboral con las exigencias de la familia. Estos son elementos básicos de la relación laboral y la protección de los trabajadores, y dichos factores también pueden afectar el desempeño económico.

Las condiciones de trabajo tal como lo vimos a lo largo de la investigación cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta lo expuesto a lo largo de la investigación se busca dar respuesta a cómo son las condiciones laborales del hogar infantil, donde finalmente se podría concluir que en el hogar lunita clara hay unas condiciones laborales aceptables que pueden aportar a una buena calidad de vida laboral evidenciando esta cuando un trabajador disfruta, experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales. Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975).

Referente a las limitaciones de este estudio se reconoce que el contexto actual de pandemia interfirió con el proceso de recolección de información, dado que no se pudo llevar a cabo una visita al hogar infantil para realizar una observación no participante, tampoco se pudo realizar las entrevistas de forma presencial y por tanto fueron llevadas a cabo virtualmente (videollamadas) lo que se complejizaba a veces por el tema de conexión de internet impidiendo que se lograra captar muy bien la información emitida o recibida. En cuanto a las recomendaciones para futuras investigaciones se sugiere que se tenga en cuenta las temáticas de satisfacción y motivación, ya que podría ser de gran interés relacionar como las condiciones laborales van ligadas a la satisfacción laboral y por parte

de la motivación laboral comprender cuales son las razones detrás de la decisión de trabajar en un hogar infantil ¿Será por vocación o por oportunismo?

También, aunque parezcan distantes de las condiciones laborales y de la calidad de vida en sí; realmente se encuentran estrechamente relacionados, pues de las anteriores depende que no se vean afectados el cuidado y bienestar, es por esto que en la década de los 70 se estableció que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar debía garantizar a través de un programa de integral la protección y estabilidad de los menores (García, 2014).

Cuando se habla de cuidado y bienestar infantil se debe tomar en cuenta que este es un tema que debe extrapolarse a todos los entes, bien sea gubernamentales, sociales, individuales, entre otros, ya que hacen parte de los procesos del desarrollo social y tal como García (2014) afirma que “las prácticas desarrolladas deberían obedecer a un trabajo intersectorial, es decir, una puesta en común donde las diferentes entidades estatales, aportarían desde su saber herramientas que permitirían promover un desarrollo equitativo en los niños y niñas” se puede decir en otras palabras entonces que, es de gran importancia abarcar el tema de condiciones en los hogares infantiles tanto como para sus empleados como para los niños.

Respecto del valor practico de este estudio se puede decir que sería de gran utilidad para el hogar infantil en función de realizar una retroalimentación a la institución de tal forma que le permita fortalecer su aspectos positivos y adicionalmente conocer sus oportunidades de mejor para así trabar en ellas, lo cual traerá consigo como consecuencia unas mejores condiciones laborales que beneficiarían tanto a sus empleadas ya que se reduce la sensación de malestar, inconformidad y/o estrés como a la institución en si pues se incrementa la productividad laboral, la confianza y lealtad de los empleados, mejora la

habilidad de retener y atraer a los mejores empleados y finalmente se fortalece su reputación como institución.

Referencias Bibliográficas

- Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*. 20(3), 542-560. Tomado de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>
- De Castro F, Allen-Leigh B, Katz G, Salvador-Carulla L, Lazcano-Ponce E. Indicadores de bienestar y desarrollo infantil en México. *Salud Publica Mex* 2013;55 supl 2:S267- S275. Tomado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v55s2/v55s2a25.pdf>
- Diego-Mas, Jose Antonio. ¿Cómo evaluar un puesto de trabajo?. Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia, 2015. [consulta18-03-2021].tomado de <http://www.ergonautas.upv.es/ergonomia/evaluacion.html>
- Duro, M. (2003). Calidad de vida laboral y psicología social de la salud en el trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Resultados preliminares. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/56/Inf02.pdf
- Fernández, L. (2006). Flexibilización y precarización laboral. Fundación Escuela de Gerencia Social. Caracas: Ministerio de Poder Popular para la Planificación y Desarrollo. Recuperado de <http://fegs.msinfo.info/fegs/archivos/pdf/FPL.PDF>
- García, D. (2014). La atención integral en la primera infancia en Colombia. Recuperado de

https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1371/GarciaArena_s2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, M. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Divers.: Pespect. Psicol*, 10(1), 103-116. Tomado de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67935714007.pdf>

González, P., Peiró, J.M., & Bravo, M. (1996). Calidad de vida laboral. In J.M.Peiró & F.Prieto (Eds.): Tratado de Psicología del Trabajo (vol. 2). Madrid: Síntesis (pp. 161-186). Tomado de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sistema%20de%20trabajo%20y%20sus%20implicaciones.pdf>

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), P. 271 – 276. Tomado de http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4267/revista_de_investigacion_en_psicologia13v14n2_2011.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

López, S. (2017). Políticas de cuidado infantil en América Latina: Análisis comparado de Chile, Costa Rica, Uruguay y Mexico. *Frontera Norte*, 29(58), p. 25-46. Tomado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-73722017000200025&script=sci_abstract&tlng=pt

Mallaupoma, K. (2018). *Insatisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Lely Special Corportation SAC* [Tesis de pregrado, Universidad INCA Garcilaso de la Vega].

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2500/TRAB.SUF.PROF._Karina%20Cecilia%20Mallaupoma%20Mu%c3%b1oz.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Mendizabal, P. (S.F). Conceptos sobre el bienestar infantil. *Revista Médica Hondureña*.

Recuperado de <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/1931/pdf/A1-11-1931-11.pdf>

Sandoval, J. (2019). *Medición y plan de mejoramiento del clima organización en el instituto colombiano de bienestar familiar regional Valle- financiero* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Occidente].

<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/11643/T08777.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Seda, I., & Pastor, R. (2013). Perspectivas múltiples en el cuidado y bienestar infantil. Investigación, teoría y práctica fundamentada. Recuperado de http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Perspectivas_multiples_en_el_cuidado_y_bienestar_infantil_Investigacion_teor%C3%ADa_y_practica_fundamentada_Ileana_Seda_y_Roxana_Pastor.pdf

Anexo 1: Estructura del instrumento

Categorías/variables	Preguntas de la entrevista / instrumento	Tipo de participante
Condiciones ambientales (riesgos laborales)	¿Ha tenido algún accidente mientras realiza su trabajo?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones ambientales (riesgos laborales)	En caso de un accidente laboral ¿con que recursos cuentan en la institución?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones ambientales (riesgos laborales)	¿Se les proporciona capacitaciones de seguridad salud en el trabajo? En caso de que la respuesta sea afirmativa: ¿Qué tema llama su atención?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones ambientales (psicosocial)	Describa su Lugar (espacio) de trabajo	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones ambientales (psicosocial)	¿Con que frecuencia realiza trabajo extra en casa?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones ambientales (psicosocial)	¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones Ergonómicas	¿Cuál es su horario de trabajo?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones Ergonómicas	¿Cuáles son sus funciones dentro del cargo?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones Ergonómicas	¿Debe trabajar en una misma postura de manera prolongada?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones Económicas	¿Qué clase de convenio/contrato maneja el hogar infantil con el ICBF?	Aplica para el director
Condiciones Económicas	¿Cuál es el valor de la mensualidad que deben pagar los padres?	Aplica para el director
Condiciones Económicas	¿Debe buscar fuentes de ingreso extra?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones Económicas	¿Con que tipo de contrato cuenta?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones laborales	¿Cómo considera que son las condiciones laborales de la institución?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
Condiciones laborales	¿Tiene alguna sugerencia o ha evidenciado alguna oportunidad de mejora para la institución?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.

Condiciones laborales	¿Cuál es su formación académica?	Aplica para todas las áreas entrevistadas.
-----------------------	----------------------------------	--

Anexo 2: Entrevista

Sujeto 8

Sujeto 8: Mi nombre es Fernanda morales, soy auxiliar pedagógica y mi función es como brindar una ayuda complementaria a la docente, ayudar en la elaboración de proyectos planeaciones, cuando estamos con los niños. Es como una ayuda.

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo llevas en el hogar?

Sujeto 8: Apenas empecé en febrero, casi 3 meses.

Entrevistadora: ¿Cuál es tu formación académica?

Sujeto 8: Técnica en atención a la primera infancia

Entrevistadora: ¿Cómo es tu espacio de trabajo?

Sujeto 8: en este momento trabajamos más que todo en el comedor, con una mesa y una silla normal de comedor.

Entrevistadora: ¿consideras que te toca pasar mucho tiempo en una misma postura?

Sujeto 8: No, porque si me canso me puedo parar o también tengo programado cuando llevo mucho tiempo sentada y si algo me paro.

Entrevistadora: ¿Has tenido algún accidente laboral?

Sujeto 8: No

Entrevistadora: ¿Sabes que con qué recursos cuenta el hogar en caso de que ocurra uno?

Sujeto 8: Botiquín, movilizadores, también están como las rutas que se debe hacer si es un accidente muy grave y no se puede tratar en el hogar, se le informa a la directora y a la ARL

Entrevistadora: ¿Les brindan capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo?

Sujeto 8: Si yuri que es la encargada de esa área. Ya tuvimos una creo que el mes pasado **Alexandra** acerca de seguridad y salud en el trabajo ¿algún tema que te llame la atención?

Sujeto 8: Pues los tipos de accidentes, que es un accidente, los que se pueden dar en el hogar, los lugares más propensos a que se dé un accidente.

Entrevistadora: ¿Cuál es tu horario laboral?

Sujeto 8: dependiendo del día son como 2 horarios, de 7 a 4 y de 7:30 a 4:30pm

Entrevistadora: ¿con que frecuencia debes llevar trabajo extra a casa?

Sujeto 8: pues yo no tengo que llevarme trabajo extra, yo trato de hacerlo en el hogar infantil en los horarios, yo soy muy estricta con eso y también trato de manifestarlo a la docente, como un sábado hágame tal cosa o así no.

Entrevistadora: ¿Cómo consideras que es la carga laboral?

Sujeto 8: Hasta ahora va bien, no considero que sea algo pesado

Entrevistadora: ¿Cuentas con alguna fuente de ingreso extra?

Sujeto 8: No, ojalá. Yo de vez en cuando vendía postres, pero por tiempo lo deje de hacer.

Entrevistadora: ¿Cómo es tu relación con tus compañeros de trabajo?

Sujeto 8: Yo llevo relativamente poco tiempo, pero hasta el momento sin dificultades con nadie, no es un ambiente pesado.

Entrevistadora: ¿Cómo consideras que se da el trabajo en equipo?

Sujeto 8: Pues si se ha llevado bien, cada una da su punto de vista, se hace lluvia de ideas.

Entrevistadora: ¿En términos generales como consideras tú que son las condiciones laborales del hogar

Sujeto 8: Hasta el momento bien, no llevan ninguna falla lo normal dentro de la política pública de empleo, pagan a tiempo, los contratos lo cumplen, prestaciones todo.

Entrevistadora: ¿tienes alguna sugerencia u oportunidad de mejora para la institución?

Sujeto 8: Pues en el momento se está haciendo esa gestión de organizarlo un poquito, pintarlo y eso, entonces en infraestructura se están llevando las ideas que hemos dado. De pronto la parte de bienestar laboral me gustaría que hiciéramos como un espacio de relajación y conocernos mejor.

Entrevistadora: Gracias.

Anexo 3: Consentimiento Informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, al igual que su rol como participantes.

Título del trabajo de investigación: Las condiciones laborales en un Hogar Infantil de Medellín adscrito al ICBF

Investigador Principal: Alexandra Escobar Mejía

Cedula: 1238938128

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en el pregrado de Psicología de la Universidad EAFIT.

Al final de la investigación se expondrán los resultados generales del análisis de las entrevistas, con el fin de dar una retroalimentación relacionado al tema.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.

- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- El entrevistado puede dejar de participar en la investigación en el momento que desee sin que se presenten implicaciones
- Concede que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: _____

Firma: _____

CC: _____

Fecha : _____

¡Agradezco su sincera participación!